

УДК 658:012

Целеп Михайло

Tselep Michael

Тернопільський національний економічний університет

**ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ
ЗАДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ ЙОГО ЕФЕКТИВНОСТІ
IMPROVEMENTS OF THE PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM
TO INCREASE ITS EFFICIENCY**

Менеджмент персоналу – це його діяльність, спрямована на ефективне використання персоналу для досягнення цілей як підприємства в цілому, так і індивідуально кожного працівника. Це досить складний процес, який повинен мати завершеність на основі комплексного розв’язання кадрових проблем, упровадження нових напрямів в управління й удосконалення наявних форм, методів роботи. На сьогодні основним фактором конкурентоспроможності промислової структури, її життєздатності та процвітання є якість персоналу і його ставлення до праці. Саме персонал відіграє вирішальну роль у процвітанні [3, с. 91].

Метою менеджменту є збільшення віддачі персоналу в ході виконання виробничих завдань для максимально ефективного забезпечення цілей організації за рахунок застосування сукупності принципів, методів і форм впливу на працівників. Тому система менеджменту персоналу повинна бути гнучкою до змін у кадровій ситуації та у життєдіяльності фірми.

На думку Коренюка П., сучасні реалії здійснення господарської діяльності вимагають реорганізації управління ефективністю, а саме: гнучкого управління за цілями, замірів стану та безперервного зворотного зв’язку, прийняття нових моделей оцінки та винагород тощо.

Серед великої кількості напрямів підвищення ефективності менеджменту персоналу кожне підприємство самостійно обирає свій шлях, який залежить від специфіки діяльності і особливостей вже сформованої системи управління. Керівник неодмінно має усвідомлювати, що найвища ефективність управлінської діяльності буде досягнута в тому випадку, коли застосовуватимуться різноманітні методи в комплексі з огляду на цілі та стратегію розвитку підприємства.

Більшість сучасних українських підприємств стикаються із типовими проблемами та помилками у здійсненні менеджменту персоналу: відсутністю стратегічного планування, недосконалим механізмом підбору кадрів, застарілими методиками або взагалі їх відсутністю у роботі з персоналом, оцінка та планування кар'єри, оплата праці не корелюють, а процедури їх проведення розрізнені та шаблонні.

Таким чином, доцільними напрямками удосконалення системи менеджменту персоналу задля підвищення його ефективності ми вбачаємо у: здійсненні стратегічного управління людськими ресурсами на основі світових здобутків у цій сфері; застосування цифрових методів у HRM; залучення та збереження талантів; забезпечення зростання змістовності праці; вдосконалення лідерства; запровадження індивідуалізованого підходу до мотивації персоналу; забезпечення індивідуальних планів розвитку для важливих (з точки зору прибутку фірми) категорій працівників; вдосконалення системи оцінки персоналу згідно з потребами фірми; забезпечення зв'язку між оцінкою, розвитком та оплатою праці працівників.

Ефективне функціонування підприємства перебуває в прямій залежності від забезпечення високої якості кадрового потенціалу та відповідності роботи з персоналом сучасним вимогам, які існують на сьогодні.

Перелік посилань:

1. Дідур К. Шляхи підвищення ефективності системи управління персоналом в аграрних підприємствах /К. Дідур // Вісник Дніпропетровського державного аграрно-економічного університету, 2015. – № 1 (35). – С. 125-129.
2. Дмитрієв Є.Є. Шляхи підвищення ефективності управління персоналом на експортоорієнтованому підприємстві /Є.Є. Дмитрієв, В.В. Ожеховський // Ефективна економіка, 2018, – .URL: [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://www.economy.nauka.com.ua/pdf/1_2018/54.pdf
3. Коренюк П. Удосконалення управління персоналом на підприємствах автомобільного транспорту /П. Корнелюк // Економічний часопис Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки, 2018. – №4. – С. 86-92.